

HENKILÖSTÖSUUNNITELMAT LAADITTU

Eeva Laurila

Miten tehdä vähemmästä enemmän?

Kirjastot ovat osallistuneet yliopiston henkilöstösuunnitelmatalkoihin kuluneen kevään aikana. Vaakakuppiin on jälleen asetettu haasteet ja mahdollisuudet. Tasapainoilu pienten palkkojen, niukan henkilökunnan, kasvavien vaatimusten ja paineiden välissä on kirjastohenkilöstölle tuttua entuudestaan. Hyvänä esimerkkinä suunnittelun tiukkuudesta ovat vastaperustetut suuret kampuskirjastot, Viikin tiedekirjasto ja Terkko, joilta odotetaan henkilöstön supistamista ja puhdasta säästöä henkilöstömenoihin samalla, kun vaaditaan lisää aukioloaikaa ja palveluiden kehittämistä.

Henkilöstösuunnitelmien keskeisiä kysymyksiä ovat olleet palkkapolitiikka, toimintaympäristön muutokset ja henkilöstön kehittäminen ja työilmapiiri. Palkkakuoppia on yritetty paikata mm. virkarakennetta muuttamalla. Ehdottamalla jonkin viran lakkauttamista on onnistuttu nostamaan jonkin toisen palkkaluokkaa, muutoin palkankorotuksia ei juuri ole esitetty. Tehtävänimikkeisiin on ehdotettu tehtäväksi korjauksia siten, että nimeke vastaisi paremmin tehtävää. Esimerkiksi kirjastoavustajasta kaavaillaan kirjastosihteeria ja toimistosihteeristä osastosihteeria. Palkkaluokka muuttuu nimekkeen myötä paremmaksi.

Kirjastotyö palkkakuopassa

Palkkaus on nähty suunnitelmissa kriittiseksi tekijäksi houkutella uusia päteviä ja koulutettuja ihmisiä kirjastoihin. Palkkatasoa olisikin hinattava ylöspäin, että jatkuvuus ja ammattitaito pysyisivät kirjastoissa. Vaaraksi on havaittu, että yksityinen sektori imee nuoret koulutetut ihmiset eikä keskiasteen kirjastoalan koulutuskaan enää houkuttele. Seuraavan kymmenen vuoden aikana suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle, tulee kirjastoissa eteen tilanne, jossa henkilöstö uusiutuu voimakkaasti. Tähän olisi varauduttava ajoissa.

Osaamiseen ja yhteishenkeen panostettava

Suunnitelmissa on todettu, että kirjastoammattilaisilta vaaditaan nyt entistä enemmän. Tarvitaan markkinointitaitoa, juridista osaamista, atk-taitoja, kielitaitoa, kouluttamistaitoja, vuorovaikuttamistaitoja ja tietysti myös oman erityisalan hyvää tuntemusta. Miten näihin haasteisiin vastataan? Koulutukseen suhtaudutaan erittäin myönteisesti ja myös omaehtoista koulutusta pyritään tukemaan. Mutta esimerkiksi kalliisiin kursseihin tai alan kansainvälisiin konferensseihin osallistuminen tuntuu jäävän osalta haaveeksi, koska varaa niihin ei ole.

Ilahduttavan selkeästi suunnitelmissa otetaan kantaa työympäristön viihtyvyyteen. Tavoitteina pidetään mm. ilmapiirin ja työtekijöiden vaikutusmahdollisuuksien parantamista. Yhteishenkeä pyritään lujittamaan ja työkyvyn ylläpitoa edistämään ergonomian, kuntoutuksen ja sopivan virkistuksen avulla. Tiedonkulkuun kiinnitetään huomiota, jotta ei syntyisi sisä- ja ulkopiirin väkeä. Intranet, sähköposti, yhteiset henkilökunnan kokoukset ja ilmoitustaulut on mainittu sisäisen tiedotuksen välineinä. Meillä kaikilla kirjastolaisilla on mahdollisuus seurata, kuinka hyvin suunnitelmat toteutuvat. Kehittämistä ja parantamista riittää varmasti vielä vuoden 2003 jälkeenkin.